عریضی سامانی، حمیدرضا؛ دیباجی، سید میثم؛ صادقی، میثم (۱۳۹۰). بررسی رابطهٔ تعارض کار–خانواده با حمایت سازمانی ادراک شده، استرس شغلی و خودتسلط یابی در کارکنان اقماری. پژوهش‌های روان‌شناسی بالینی و مشاوره ، ۱ (۲)، ۱۷۰-۱۵۱.

بررسی رابطهٔ تعارض کار- خانواده با حمایت سازمانی ادراک شده، استرس شغلی و خودتسلط یابی در کارکنان اقماری

حمیدرضا عریضی سامانی[۱]، سید میثم دیباجی[۲]، میثم صادقی[۳]

تاریخ دریافت: ۱۳۹۰/۳/۳   تاریخ پذیرش: ۱۳۹۰/۷/۲۷

چکیده

این پژوهش با هدف بررسی رابطهٔ تعارض کار- خانواده با حمایت سازمانی ادراک شده، استرس شغلی و خودتسلط یابی در بین کارکنان ایستگاه‌های طرح اقماری منطقهٔ دو عملیات انتقال گاز انجام گردید. بدین منظور با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای ۷۵ نفر از کارکنان انتخاب شدند که ۶۶ پرسشنامه بازگردانده شد (نرخ بازگشت ۸۲ درصد). نتایج حاصل از تحلیل داده‌ها نشان داد بُعد تداخل کار- خانواده در کارکنان اقماری نسبت به میانگین جامعه، بالا می‌باشد. علاوه بر این تعارض کار- خانواده با هر سه مقیاس ملاک پژوهش شامل حمایت سازمانی ادراک شده، استرس شغلی و خودتسلط یابی رابطهٔ معنی‌داری نشان داد. نتایج تحلیل رگرسیون گام به گام به منظور پیش بینی متغیرهای ملاک، نشان داد بعد تداخل کار– خانواده پیش بین مهمی در حمایت سازمانی ادراک شده توسط کارکنان است و بعد تداخل خانواده- کار می‌تواند متغیرهای استرس شغلی و خودتسلط‌یابی را پیش‌بینی کند. واریانس تبیینی برای متغیر حمایت سازمانی ادراک شده توسط بعد تداخل کار- خانواده ۲۲ درصد، برای استرس شغلی توسط بعد تداخل خانواده- کار ۲۲ درصد و برای خودتسلط یابی ۲۶ درصد از واریانس آن توسط بعد تداخل خانواده –کار تبیین می‌شود. بدین ترتیب با توجه به نتایج به دست آمده، لزوم سرمایه‌گذاری به منظور تلاش برای کاهش تعارضات بین دو حیطهٔ کار و خانواده در کارکنان با الگوی کار اقماری مشخص می‌شود.

واژه‌های کلیدی: تعارض کار- خانواده، تداخل کار- خانواده، تداخل خانواده- کار، حمایت سازمانی ادراک شده، استرس شغلی، خودتسلط یابی، کارکنان اقماری

---

[۱]. استادیار دانشگاه اصفهان dr.oreyzi@edu.ui.ac.ir

[۲]. دانشجوی کارشناسی ارشد روان شناسی صنعتی و سازمانی دانشگاه اصفهان sm.diba@gmail.com

[۳]. دانشجوی کارشناسی ارشد سنجش و اندازه گیری دانشگاه علامه طباطبایی

مقدمه

کارکنان اقماری به کارکنانی گفته می‌شود که به علت مقتضیات شغلی در محلی دور از خانواده به کار مشغول هستند. معمولاً کارکنان اقماری در شرکت گاز در ایستگاه‌های تقویت فشار و خطوط انتقال گاز مشغول به کار می‌باشند. در مورد این که کارکنان اقماری، از میان افراد بومی یا غیربومی گزینش شوند در سطح مدیران ارشد گاز دو دیدگاه متمایز وجود دارد. رویکردی که بر کارکنان بومی تأکید می‌کند بر این باور است که آن‌ها تمایل بیشتری به ماندن در محیط داشته و انگیزش بالاتری برای کار دارند؛ در حالی که رویکرد دوم اعتقاد دارد که معمولاً تخصص و مهارت لازم در افراد بومی وجود ندارد. در گذشته رویکرد دوم در مدیران ارشد، رویکرد غالب بوده است؛ در حالی که اینک با رشد دانش و مهارت مستقل از محیط‌های خاص نظریهٔ اول نیز هوادارانی پیدا کرده است (حسینی، ۱۳۸۸). یکی از موارد چالش برانگیز در مورد کارکنان اقماری غیر بومی، افزایش تعارض کار- خانواده در میان آنان نسبت به کارکنان بومی است که مورد توجه مدیران ارشد انتقال گاز و وزارت نفت قرار گرفته است. نمونهٔ موجود در میان کارکنان اقماری نمونه‌ای محدود و به شدّت با اهمیت است، زیرا در آینده ممکن است این نمونه دیگر وجود نداشته باشد و کارکنان اقماری از افراد بومی انتخاب شوند؛ لذا پژوهش بر روی آنان اهمیت بیشتری داشته و در آینده ممکن است به عنوان یک پیشینهٔ پژوهشی برای تصمیم‌گیری برای کارکنان اقماری به کار رود. با این دیدگاه پژوهش حاضر بر روی تعارض کار خانواده شامل تداخل کار- خانواده (تأثیر مسوولیت‌های کاری بر تعهدات خانوادگی) و تداخل خانواده- کار (تأثیر مسوولیت‌های خانوادگی بر تعهدات کاری) بر روی کارکنان اقماری منطقهٔ دو عملیات انتقال گاز انجام گرفته است.

در طی دهه‌های اخیر تحقیقات زیادی روی عوامل به وجود آورنده و نتایج تعارض شغل– خانواده انجام گرفته است (برای مثال، بیرون[1]، ۲۰۰۵؛ فورد، هینن، و لنگکامر[2]، ۲۰۰۷) اما تمرکز این تحقیقات بیشتر بر روی زنان (برای مثال، وی، یینگ و وو[3]، ۲۰۰۹) و یا بر روی خانواده‌هایی که هر دو نفر شاغلند (برای مثال، هسیانگ هوانگ، همر، نیل، پرین[4]، ۲۰۰۴) بوده است. گزینهٔ دیگری که در آن می‌تواند بین مسائل کاری و خانوادگی تعارض جدّی پیش آید، کارکنان اقماری هستند. این کارکنان به دلیل نوع شغلشان که مستلزم کار در مناطق دور از شهر است مجبور به خدمت دور از خانواده هستند. امروزه کار اقماری به سرعت در حال افزایش و پیدا کردن جایگاهی اساسی برای سازمان‌هاست (هرلمن، بریت و

1. Byron
2. Ford, Heinen & Langkamer
3. Wei, Ying & Wu
4. Hsiang Huang, Y., Hammer, L. B.,Neal, M. B., Perrin

هاشیما[1]، ۲۰۰۸). سازگار کردن کارکنان اقماری و خانوادهٔ آن‌ها با این الگوی کاری، ارتباط بسیار محکمی با موفقیت این کارکنان دارد (تاکچی، یان و تسلوک[2]، ۲۰۰۲). از مهم‌ترین مواردی که می‌تواند آنان را با کار اقماری سازگار کند هم‌افزایی و حمایت خانوادگی و سازمانی است.

کار و خانواده دو سیستم اساسی زندگی هر فرد هستند که هر یک جنبه‌ای منحصر به فرد از رفتار انسانی را شکل می‌دهند و هر فرد باید میان آن چه که هرکدام از این دو جنبهٔ زندگی از او طلب می‌کنند تعادل برقرار سازد. آدامز، کینگ و کینگ[3] (۱۹۹۶) بیان می‌کنند تعارض کار- خانواده[4] وقتی اتفاق می‌افتد که خواسته‌های یکی از این دو حیطه (مثلاً کار) با تقاضاهای حیطهٔ دیگر (مثلاً خانواده) ناسازگار باشد که این تعارض می‌تواند هم بر کیفیت زندگی خانوادگی و هم بر کیفیت زندگی کاری تأثیر بگذارد. محققان انواع متفاوتی از تعارض را با توجه به رفتار، زمان و مقدار تنش ایجاد شده توصیف کرده‌اند (کارلسون[5]، ۱۹۹۹؛ کورابیک، لرو و آیمن[6]، ۲۰۰۳). تعارض زمان محور[7] به طول مدت زمانی که فرد باید به وظایف مربوط به شغلش بپردازد مرتبط است (مثلاً کار کردن تا دیروقت در روزهای تعطیل برای اتمام یک پروژه که احتمالاً با زمانی که فرد می‌تواند با خانواده سپری کند تداخل دارد). تعارض تنش محور[8]، زمانی ایجاد می‌شود که فشار روانی انجام یکی از نقش‌ها با توانایی فرد برای انجام مؤثر وظایف مربوط به نقش دیگر فرد تداخل پیدا می‌کند (برای مثال زمانی که یک کارمند نمی‌تواند روی کارش تمرکز کند چون نگران کودک بیمارش است) و تعارض رفتارمحور[9] به نیازمندی‌های رفتاری هر نقش که برای نقش دیگر ناسازگار تلقی می‌شود، اشاره دارد (برای مثال، از یک مقام اجرایی سطح بالای بانکی انتظار می‌رود در کار سخت و خشن باشد ولی با همسرش مهربان و باملاحظه باشد).

در گذشته این باور وجود داشت که هرکدام از حیطه‌های کار و خانواده بر اساس قوانین مخصوص به خود عمل می‌کنند و باید به طور جداگانه مطالعه گردند. این استدلال امروزه با عقیده‌ای که رابطهٔ بین کار و خانواده را پویا و متقابل می‌داند جایگزین شده است؛ بدین معنا که نه تنها عامل‌های محیط کاری بر زندگی خانوادگی تأثیر دارند بلکه مسائل خانوادگی هم تأثیری قوی بر زندگی کاری می‌گذارند

1. Herleman, Britt & Hashima
2. Takeuchi, Yun & Tesluk
3. Adams, King & King
4. work- family conflict(wfc)
5. Carlson
6. Korabik, Lero & Ayman
7. time-based
8. strain-based
9. behavioral-based

(مثلاً، کروتر[1]، ۱۹۹۸؛ نیر، رایس و هانت[2]، ۱۹۸۰). بر این مبنا تعارض کار- خانواده از دو منبع می‌تواند ناشی شود؛ تداخل مسائل کار با خانواده، زمانی روی می‌دهد که وظایف شغلی مانع انجام وظایف خانوادگی می‌گردد و تداخل مسائل خانوادگی با کار، زمانی روی می‌دهد که نقش فرد در خانواده از انجام مؤثر وظایف کاری وی جلوگیری می‌کند (بویار، مائرتز، موسلی و کار[3]، ۲۰۰۸؛ لوک و شافر[4]، ۲۰۰۵؛ کوپلمن، گرین هاوس و کانلی[5]، ۱۹۸۳).

تعارض پایدار بین دو حیطهٔ کار و خانواده با مواردی همچون فرسودگی شغلی فزاینده[6]، استرس‌های خانوادگی و کاری، نشانه‌های بیماری جسمانی، افسردگی، سوء مصرف الکل، رابطهٔ نامناسب کودک- والد، رفتارهای منفی کودکان، کاهش رضایت شغلی و افزایش ترک شغل[7] و غیبت شغلی[8] ارتباط دارد (لامبرت، هوگان، کمپ و ونچورا[9]، ۲۰۰۶؛ آلن، هرست، براک و ستون[10]،۲۰۰۰؛ فرن[11]، ۲۰۰۳؛ گرزی واچ و باس[12]،۲۰۰۳؛ هیل[13]،۲۰۰۵؛ هسیانگ هوانگ، همر، نیل و پرین،۲۰۰۴؛ کوسک و ازکی[14]، ۱۹۹۸، هپ برن و بارلینگ[15]، ۱۹۹۶؛ پری-جنکینز، ریتی و کروتر[16]، ۲۰۰۰).

در تبیین تعارض کار- خانواده، نظریهٔ حفظ منابع[17] هوب فول[18] به طور گسترده مورد استفاده قرار گرفته است (گراندی و کروپانزانو[19]، ۱۹۹۹). این نظریه فرض می‌کند که تلاش‌های افراد در کار به منظور دست‌یابی، حفظ و پرورش منابعی است که برای آن‌ها ارزش بیشتری دارد. زمانی که این منابع به هر شکلی مورد تهدید قرار گیرند فرد دچار استرس می‌شود. در واقع استرس در فرآیند تعارض کار- خانواده نتیجهٔ از دست رفتن وقت و انرژی در جدال نیازمندی‌های این دو حیطه است (یانسن، نیکول، کانت، کریستنسن، تیج و نیجهویس[20]، ۲۰۰۳). همچنین برخی رابطهٔ تعارض کار- خانواده با استرس شغلی را با

1 . Crouter
2 . Near, Rice & Hunt
3 . Boyar, Maertz, Mosley & Carr
4 . Luk & Shaffer
5 . Kopelman, Greenhaus & Connolly
6 . increased job burnout
7 . turnover
8 . job absenteeism
9 . Lambert, Hogan, Camp & Ventura
10 . Allen, Herst, Bruck & Sutton
11 . Frone
12 . Grzywacz & Bass
13 . Hill
14 . Kossek & Ozeki
15 . Hepburn, C. G., & Barling
16 . Perry-Jenkins, Repetti & Crouter
17 . conservation resource theory
18 . Hobfoll
19 . Grandey, A. A., & Cropanzano
20- Jansen, Kant, Kristensen & Nijhuis

توجه به نظریهٔ هویّت[1] (برک[2]، ۱۹۸۰) توضیح داده‌اند (برای مثال، فرون، راسل و بارنز[3]، ۱۹۹۶). بر طبق نظریهٔ هویّت، شغل و خانواده دو عامل بسیار مهم و تعیین کننده در هویّت یابی توسط فرد می‌باشند که تعارض بالا در این دو می‌تواند باعث ایجاد استرس از طریق مورد تهدید قرار دادن تصویر خود[4] در فرد گردد.

بر اساس نظریهٔ حمایت سازمانی ادراک شده[5] (آیزنبرگر، هانتینگتون، هاتچیسون و سوا[6]، ۱۹۸۶؛ شور و شور[7]، ۱۹۹۵) کارمندان به منظور ادراک آمادگی سازمان برای پاداش دهی به تلاش‌های کاری و برآورده کردن نیازهای هیجانی اجتماعی، باورهای عمومی را در مورد مقداری که سازمان به مشارکت و بهزیستی آن‌ها اهمیت می‌دهند پرورش می‌دهد. حمایت سازمانی ادراک شده همچنین به اطمینان از کمک سازمان در مواقعی که فرد با موقعیت‌های استرس‌زا روبروست و یا در انجام مؤثر شغل خود دچار مشکل است اشاره دارد (جورج، رید، بالارد، کولین و فیدلینگ[8]، ۱۹۹۳). تعارض کار- خانواده را می‌توان جزء موارد مرتبط با بهزیستی روانی در تعریف آیزنبرگر و همکاران و یا موقعیت‌های استرس زا در مواقعی که فرد در انجام کارآمد شغل دچار مشکل است در تعریف جورج و همکاران محسوب کرد. با این توضیح زمانی که فرد بین مسائل کاری و خانوادگی احساس تعارض می‌کند این احساس می‌تواند به حمایتی که از طرف سازمان احساس می‌کند نیز سرایت کند. احتمال می‌رود در این مواقع فرد به رفتارهای سازمان در قبال خود حساس‌تر شده و به دنبال نشانه‌هایی در سازمان می‌گردد که نشان دهد سازمان در موقعیت‌های حساس حامی و پشتیبان او بوده و به سلامت فردی او اهمیت می‌دهد؛ لذا احتمالاً تعارض بین مسائل شغلی و خانوادگی می‌تواند ادراک کارکنان را از حمایتی که سازمان از آن‌ها انجام می‌دهد تحریف کند. در مجموع حمایت سازمانی ادراک شده در ایجاد تعادل بین مسوولیت‌های کاری و خانوادگی نقشی کلیدی ایفا می‌کند (آلن، ۲۰۰۱؛ بهسون[9]، ۲۰۰۲).

بیان شده است که افراد در مقابل تعارضات و عدم حمایت در محیط کار به سه گونه پاسخ می‌دهند: ۱- افراد ممکن است تعارضات محیط کار را به خانواده آورند۲- ممکن است سعی کنند محیط کار را از محیط خانه جدا نگه دارند۳- ممکن است سعی کنند محیط خانه را به صورت آرمانی و ایده آل

[1]. identity theory
[2]. Burke
[3]. Frone, Russell & Barnes
[4]. self image
[5]. perceived organizational support theory
[6]. Eisenberger, Huntington, Hutchison & Sowa
[7]. Shore & Shore
[8]. George, Reed, Ballard, Colin & Fielding
[9]. Behson

در آورده، در محیط خانه آرامش داشته باشند. این سه گروه در ادبیات تعارض کار- خانواده به ترتیب؛ گروه سرریزکننده، گروه جداکننده و گروه جبران کننده نامیده می‌شوند (استینز[1]، ۱۹۸۰). پژوهش‌ها نشان نشان داده‌اند که اکثر افراد در گروه سرریز کننده قرار می‌گیرند (برای مثال، بوون[2]، ۱۹۹۸)؛ لذا به نظر می‌رسد در صورتی که فرد احساس کند مسایل کاری او مانع انجام مسوولیت‌های خانوادگی می‌گردد (تداخل کار- خانواده) بر ادراک او از حمایت سازمانی تأثیر می‌گذارد. در نتیجه، فرضیهٔ اول پژوهش را می‌توان این گونه تنظیم کرد: تداخل کار- خانواده، حمایت سازمانی ادراک شده را پیش بینی می‌کند.

پرلین واسکولر[3] (۱۹۷۸) خودتسلط‌یابی[4] را منبعی شخصی می‌دانند که به گستره‌ای که فرد روی برون دادهای زندگی خویش احساس کنترل می‌نماید، اشاره دارد؛ لذا به نظر می‌رسد زمانی که فرد احساس می‌کند که در ایجاد تعادل بین زندگی کاری و خانوادگی خود دچار اشکال است، حس تسلط و کنترل او بر کلیّت زندگی، تحت تأثیر قرار خواهد گرفت. زمانی که فرد احساس خودتسلط‌یابی بالایی داشته باشد، احساس می‌کند توانایی انجام کارهای خود را به بهترین نحو دارد؛ لذا با ایجاد تعارض بین دو حیطهٔ کار و خانواده فرد باور خود به کنترل نتایج مسائل مرتبط با زندگی را از دست خواهد داد.

باید اشاره کرد که هرگاه فرد در محیط خانه نتواند بر انجام امور کنترل داشته باشد، احساس خودتسلط‌یابی در او کاهش می‌یابد زیرا واضح است که فرد نمی‌تواند در تداخل کار- خانواده خود را مقصر بداند؛ زیرا رویدادها در محیط کار تابع خط مشی سازمانی و مدیرانی است که کاملاً مستقل از او هستند و انواع رویدادهای محاط بر سازمان از قبیل وضعیت بازار نیز بر تعارضات در محیط کار می‌افزاید و همهٔ افراد می‌دانند که در این امور نقش چندانی ندارند؛ لذا پیش بینی می‌شود خودتسلط‌یابی نسبت به زمانی که تداخل خانواده -کار وجود داشته باشد، کمتر صدمه ببیند؛ زیرا انتظار می‌رود کنترل فرد بر مسایل زناشویی با مذاکره و تبادل با سهولت بالایی انجام شود. بنابراین فرضیهٔ دوم پژوهش را می‌توان این گونه بیان کرد: تداخل خانواده- کار، خودتسلط‌یابی را پیش بینی می‌کند.

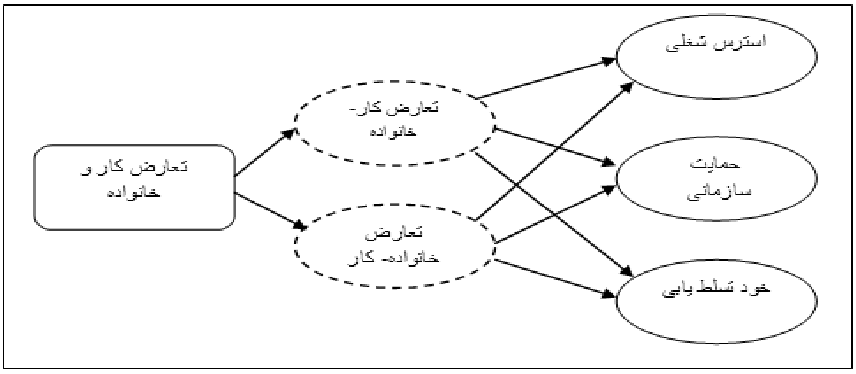
در مورد استرس شغلی بر خلاف دو سازهٔ فوق نمی‌توان به وضوح تصمیم گیری کرد که بیشتر تحت تأثیر تداخل کار- خانواده قرار می‌گیرد یا تداخل خانواده- کار. برای مثال، استرس ناشی از فشار زمانی، از زمان مورد نیاز برای تعهدات کاری و خانوادگی نشأت می‌گیرد که نمی‌توان مشخص کرد کدام نوع از تعارض کار- خانواده سبب این استرس شده است. یک هدف پژوهش حاضر پاسخ به این سؤال

[1]. Staines
[2]. Bowen
[3]. Pearlin & Schooler
[4]. self-mastery

است که کدام یک از سازه‌های تداخل کار- خانواده و خانواده- کار با استرس شغلی بیشتر مرتبط است. بنابراین فرضیهٔ سوم برخلاف دو فرضیهٔ قبلی بدون جهت گیری در مورد نوع تعارض کار- خانواده بیان می‌شود: تداخل کار- خانواده و تداخل خانواده-کار، استرس شغلی را پیش بینی می کنند.

با توجه به توضیحات فوق چهارچوب کلی این پژوهش در شکل (۱) آمده است.

شکل 1 - بررسی متغیرهای تعارض کار وخانواده، استرس شغلی، حمایت سازمانی ادراک شده و خود تسلط یابی در کارکنان اقماری



روش پژوهش

با توجه به این که در این پژوهش وضعیّت موجود کارکنان اقماری در تعارض کار- خانواده، حمایت سازمانی ادراک شده، استرس شغلی و خودتسلط یابی بررسی شده است پژوهش حاضر توصیفی از نوع همبستگی است.

جامعهٔ آماری، نمونه و روش نمونه گیری

جامعهٔ آماری این پژوهش شامل کلیّهٔ کارکنان ایستگاه‌های اقماری منطقه دو عملیات انتقال گاز است که در سال ۱۳۸۹ مشغول به کار بودند. روش نمونه‌گیری این پژوهش به دلیل وجود ۲ ایستگاه (به صورت ۲ طبقه)، روش طبقه‌ای نسبتی انتخاب شد. حجم نمونه، ۷۵ نفر تعیین گردید و تعداد نمونهٔ هر یک از طبقات با توجّه به درصد آن طبقه در جامعه تعیین گردید. بدین ترتیب ۴۲ نفر از ایستگاه پتاوه و ۳۳ نفر از ایستگاه دوراهان انتخاب شدند. پس از اجرای پرسشنامه‌ها با حضور پژوهشگران در ایستگاه‌ها، در نهایت ۶۶ پرسشنامه از دو ایستگاه بازگردانده شد (نرخ بازگشت=۸۸ درصد).

ابزارهای پژوهش

۱. پرسشنامه تعارض کار- خانواده[1]: این پرسشنامه توسط نت مایر و مک ماریان[2] (۱۹۹۶) ساخته شده و دارای ۱۰ سؤال است که پنج سؤال اول آن تعارض کار- خانواده و پنج سؤال دوم تعارض خانواده- کار را بررسی می‌کند. افراد بایستی روی یک طیف لیکرتی پنج درجه‌ای از (۱) بسیار مخالفم تا (۵) بسیار موافقم وضعیت خود را در آن مادۀ پرسشنامه مشخص کنند و تمام ماده‌ها به صورت مستقیم نمره گذاری می‌شوند. فیلدز[3] (۲۰۰۲) ضریب پایایی ۰/۹۴ را برای این پرسشنامه گزارش داده است. در ایران این پرسشنامه برای اوّلین بار به وسیلۀ فاتحی زاده (۱۳۸۴) ترجمه گردیده و پایایی بازآزمایی آن برای قسمت اول ۰/۸۲ و برای قسمت دوم ۰/۹۲ گزارش شده است. در این پژوهش نیز ضریب پایایی درونی آلفای کرونباخ آن برای تداخل کار- خانواده ۰/۸۶ و برای تداخل خانواده-کار ۰/۸۲ به دست آمد. روایی پرسشنامه توسط سازندگان آن به روش همبستگی همگرا و واگرا با ۱۶ سازۀ روان‌شناختی مانند رضایت از زندگی، رضایت شغلی، تعارض نقش و ابهام نقش بررسی شده است. نتایج این بررسی حاکی از آن است که رضایت شغلی و رضایت از زندگی با این پرسشنامه رابطۀ منفی معنادار و ابهام نقش با پرسشنامه رابطۀ مثبت معنادار دارد ($P < 0/05$).

۲. پرسشنامۀ زمینه یابی حمایت سازمانی ادراک شده[4]: متغیر حمایت سازمانی ادراک شده در این پژوهش توسط پرسشنامه حمایت سازمانی ادراک شده سنجیده شد. این پرسشنامه در سال ۱۹۸۶ توسط آیزنبرگر و همکاران ساخته شد. دو فرم بلند ۳۶ گویه‌ای و فرم کوتاه ۱۷ گویه‌ای از این پرسشنامه وجود دارد که در این پژوهش از فرم بلند آن استفاده شده است که در آن نمره گذاری سؤالات ۳۴،۳۲،۳۱، ۲۸، ۲۶، ۲۲، ۲۱، ۱۹، ۱۶، ۱۴، ۱۲، ۱۱، ۷، ۶، ۴، ۳، ۲ به صورت معکوس می‌باشد و بر اساس طیف لیکرت ۷ گزینه‌ای تنظیم شده است که فرد از (۱) بسیار مخالفم تا (۷) بسیار موافقم ادراک خود را از میزان حمایت‌های سازمان مشخص می‌کند. این ابزار در ۷۳ تحقیق علمی به صورت‌های مختلف مورد استفاده قرار گرفته است و از میزان پایایی بسیار مطلوبی برخوردار بوده است. این پرسشنامه برای اولین بار در سال ۱۳۸۵ توسط زکی ترجمه گردیده و میزان پایایی پرسشنامه با روش آلفای کرونباخ برای ۱۰۰ آزمودنی ۰/۸۹ گزارش شده است (زکی، ۱۳۸۵). ضریب پایایی درونی آلفای کرونباخ آن در این پژوهش نیز برابر ۰/۸۹ به دست آمده است. روایی سازۀ این پرسشنامه توسط عریضی و گل پرور (۱۳۸۶) با دو روش تحلیل

1. Work-Family Conflict Scale
2. Netmeyer, & Mucmarian
3. Fields
4. Perceived Organizational Support Survey

عامل (اکتشافی و تأییدی) و هم از طریق روایی همگرا و واگرا حاصل شده است و تک بعدی بودن آن با استفاده از تحلیل عاملی تأییدی مشخص گردیده است. در کارکنان شرکت پخش فرآورده‌های نفتی (۱۴ تحقیق مستقل در ۱۴ سازمان سراسر کشور) روایی همگرای آن با متغیر حمایت سرپرست ادراک شده در همهٔ حالت‌ها بالاتر از ۰/۴ و روایی واگرای آن با تعهد سازمانی و رضایت شغلی کمتر از ۰/۲۵ بوده است (عریضی و گل پرور، ۱۳۸۶).

۳. پرسشنامهٔ فشار روانی در شغل (استرس شغلی[1]): برای ارزیابی میزان فشار روانی کارکنان، از پرسشنامهٔ فشار روانی استفاده شده است. این پرسشنامه توسط الیوت در ۲۰ ماده، در سال ۱۹۹۴ ساخته شده است. یک مقیاس ۴ درجه‌ای (۴-۱) از هرگز تا اغلب برای هر سؤال در نظر گرفته شده است. مقیمی (۱۳۸۷) این پرسشنامه را برای اوّلین بار ترجمه کرده است. روایی این پرسشنامه توسط الیوت مشخص شده است و پایایی آن از طریق آلفای کرونباخ، ۰/۷۵ محاسبه شده است (شوشتری، ۱۳۸۴). در این پژوهش نیز ضریب پایایی درونی آلفای کرونباخ، ۰/۷۴ را نشان داد. روایی سازهٔ این پرسشنامه در ایران توسط شوشتری (۱۳۸۷) هم از طریق روایی همگرا و هم روایی واگرا در پژوهشی روی کارکنان فولاد مبارکه مورد تأیید قرار گرفته است.

۴. مقیاس خودتسلط یابی[2]: برای ارزیابی ادراک کنترل شخصی از مقیاس خودتسلط یابی پرلین و اسکولر (۱۹۷۸) که توسط عریضی (۱۳۸۳) ترجمه گردید، استفاده شد. در این مقیاس ۷ ماده‌ای افراد مشخص می‌کنند تا چه اندازه احساس می‌کنند بر پیامدهای زندگی خویش کنترل دارند و شامل پنج سؤال یا عبارت منفی (مانند، من کنترل کمی روی اموری دارم که برایم روی می‌دهند) و دو سؤال با عبارت مثبت می‌باشد (مانند، من هر کاری را که تصمیم به انجام آن گرفته‌ام می‌توانم انجام دهم). پاسخ دهندگان می‌بایست به یک مقیاس چهارگزینه‌ای با درجاتی از (۱) بسیار مخالفم تا (۵) بسیار موافقم، جواب دهند. لازم به ذکر است که در سوالات ۱، ۲، ۳، ۵، ۷ نمره‌گذاری به صورت معکوس انجام می‌شود. مطالعات قبلی نشان داده‌اند که این ابزار دارای ویژگی‌های روان‌سنجی رضایت بخشی می‌باشد (پرلین، لیبرمن، مناقان و مولان[3]، ۱۹۸۱، پرلین و اسکولر، ۱۹۷۸، ترنر و نوه[4]، ۱۹۸۸). ضریب پایایی درونی آلفای کرونباخ این پرسشنامه در پژوهش حاضر نیز ۰/۷۶ به دست آمد. به منظور بررسی روایی مقیاس خودتسلط یابی، مارشال

---

[1]. Stress Questionnaire
[2]. Self-Mastery Scale
[3]. Pearlin, Lieberman, Menaghan & Mullan
[4]. Turner & Noh

و لانگ[1] (۱۹۹۰) با استفاده از شیوهٔ تحلیل عاملی نشان دادند که همهٔ هفت آیتم بارهای عاملی بالایی در یک متغیر درونی داشتند که معرف خودتسلط‌یابی بود.

به منظور بررسی پایایی ابزارهای مورد استفاده در پژوهش در مطالعهٔ مقدماتی با استفاده از ۳۵ نفر، همسانی درونی (آلفای کرونباخ و ضریب تنصیف) ابزارها مورد مطالعه قرار گرفتند که شرح آن به صورت زیر است.

جدول ۱: ضریب پایایی مقیاس‌های پژوهش*

ملاک‌های پایایی مقیاس	آلفای کرونباخ	ضریب تنصیف	ضریب گوتمن
تداخل کار خانواده	۰/۸۶	۰/۸۰	۰/۸۰
تداخل خانواده کار	۰/۸۲	۰/۷۶	۰/۷۷
حمایت سازمانی ادراک شده	۰/۸۹	۰/۸۲	۰/۸۳
استرس شغلی	۰/۷۴	۰/۷۵	۰/۷۴
خودتسلط‌یابی	۰/۷۶	۰/۷۲	۰/۷۱

*محاسبه شده بر مبنای نمونه ۳۵ تایی تصادفی از داده‌ها

در مجموع جدول شماره (۱) پایایی مبتنی بر همسانی درونی مقیاس‌های مورد استفاده در پژوهش را تأیید می‌کند. روایی محتوایی در پژوهش حاضر از طریق مطالعهٔ پرسشنامه‌ها توسط اساتید روان‌شناسی صنعتی، که در زمینهٔ پژوهش از تجارب کافی برخوردار بودند، مورد مطالعه قرار گرفت و بر اساس نظرات آن‌ها اصلاحات لازم انجام شد.

یافته‌های پژوهش

از نظر خصوصیات جمعیت شناختی ۲۱/۲ درصد از جامعه پژوهش در گروه سنی ۲۰ تا ۳۰ سال، ۳۷/۸ درصد ۳۱ تا ۴۰ سال، ۲۱/۳ درصد ۴۱ تا ۵۰ سال و ۱۹/۷ درصد بالای ۵۰ سال بوده‌اند. ۷/۶ درصد افراد دارای تحصیلات زیر دیپلم، ۲۴/۲ دیپلم، ۲۱/۲ فوق دیپلم، ۴۵/۵ لیسانس، و ۱/۵ درصد فوق لیسانس یا بالاتر بودند. ۴۵/۴ درصد واحد های پژوهش کمتر از ۱۰ سال سابقه داشته‌اند، ۱۸/۲ درصد بین ۱۱ تا ۲۰ سال،۲۱/۷ درصد ۲۱ تا ۳۰ سال و ۱۳/۶ درصد دارای سابقه‌ای بیش از ۳۰ سال در سازمان بودند.

[1]. Marshall & Lang

جدول ۲. یافته‌های توصیفی و ماتریس همبستگی مقیاس‌های تحقیق در ایستگاه‌های اقماری

آماره / مقیاس	تعداد	میانگین جامعه	میانگین اقماری	انحراف معیار	۱	۲	۳	۴	۵
تداخل کار خانواده	۶۶	۱۷/۵	۲۳/۷۳	۷/۵۷	۱				
تداخل خانواده کار	۶۶	۱۷/۵	۱۰/۵۸	۴/۸۹	**۰/۴۴	۱			
حمایت سازمانی	۶۶	۱۲۶	۱۳۹/۶۵	۲۱/۵۸	**-۰/۴۷	-۰/۰۸	۱		
استرس شغلی	۶۶	۴۰	۳۶/۵۵	۶/۴۸	*۰/۳۰	**۰/۴۶	**-۰/۵۰	۱	
خودتسلط یابی	۶۶	۱۴	۲۰/۶۸	۳/۶۴	**-۰/۳۰	**-۰/۵۱	*۰/۳۵	**-۰/۴۳	۱

* P <۰/۰۵ ** P <۰/۰۱

نتایج جدول (۲) نشان می‌دهد که روابط سادهٔ بین کلیهٔ متغیر های مورد بررسی در این پژوهش به غیر از رابطهٔ متغیر تداخل خانواده کار و حمایت سازمانی ادراک شده در سطح ۰/۰۵ معنادار می‌باشند اما در سطح ۰/۰۱ رابطهٔ تداخل کار- خانواده و استرس شغلی، و رابطهٔ حمایت سازمانی ادراک و خودتسلط‌یابی نیز معنادار نمی‌باشد. همچنین نتایج جدول (۲) نشان می‌دهد که میانگین متغیرهای پژوهش در کارکنان اقماری، متفاوت از میانگین فرضی جامعه می‌باشند. از این رو به منظور آزمون این فرضیه، با در نظر گرفتن فرض نرمال بودن توزیع در هر یک از متغیرها، برای بررسی معنادار بودن تفاوت میانگین گروه اقماری با میانگین فرضی جامعه در هر یک از متغیرها از آزمون‌های t تک نمونه‌ای (آزمون دو دامنه) استفاده شد.

جدول ۳: تجزیه تحلیل آزمون تفاوت با میانگین فرضی جامعه

آماره / مقیاس	df	نمره t	ρ	سطح معناداری
تداخل کار خانواده	۶۵	۶/۶۷	*۰/۰۰۱	۰/۰۱
تداخل خانواده کار	۶۵	۱۱/۴۹	*۰/۰۰۱	۰/۰۱
حمایت سازمانی	۶۵	۵/۱۵	*۰/۰۰۱	۰/۰۱
استرس شغلی	۶۵	۴/۳۳	*۰/۰۰۱	۰/۰۱
خود تسلط یابی	۶۵	۱۱/۸۸	*۰/۰۰۱	۰/۰۱

* P <۰/۰۱

طبق نتایج حاصل شده با ۹۹٪ اطمینان متغیرهای تعارض کار خانواده، حمایت سازمانی ادراک شده و خودتسلط یابی بیشتر از میانگین فرضی جامعه و متغیر تعارض خانواده- کار و استرس شغلی کمتر از میانگین فرضی جامعه می‌باشند (p<۰/۰۵).

به منظور بررسی نقش پیش بینی کنندهٔ تعارض کار- خانواده (تداخل کار- خانواده و تداخل خانواده-کار) برای متغیرهای حمایت سازمانی ادراک شده، استرس شغلی و خودتسلط یابی از روش آماری تحلیل رگرسیون خطی گام به گام استفاده شده است.

جدول ۴ :تحلیل رگرسیون خطی گام به گام

پیش بین	آماره / ملاک	R^2	ΔR^2	F	F change	B	β	SEB	t
تداخل کار خانواده	حمایت سازمانی	۰/۲۲	۰/۲۲	*۱۷/۶۳	۱۷/۶۳	-۱/۳۲	-۰/۴۶	۰/۳۱	*۴/۲۰
تداخل خانواده کار	استرس شغلی	۰/۲۱	۰/۲۱	*۱۷/۰۵	۱۷/۰۵	۰/۶۱	۰/۴۶	۰/۱۵	*۴/۱۳
تداخل خانواده کار	خودتسلط یابی	۰/۲۶	۰/۲۶	*۲۲/۷۵	۲۲/۷۵	-۰/۳۸	-۰/۵۱	۰/۸۰	*۴/۷۷

* P <۰/۰۱

نتایج جدول (۴) نشان می‌دهد زیر مقیاس تداخل کار- خانواده، به عنوان پیش بینی کنندهٔ متغیر حمایت سازمانی ادراک شده و زیر مقیاس تداخل خانواده- کار، به عنوان پیش بینی کنندهٔ متغیرهای استرس شغلی و خودتسلط یابی وارد معادله رگرسیون می‌شود.

ضرایب تبیین نشان می‌دهد که ۲۲ درصد تغییرات حمایت سازمانی ادراک شده را تداخل کار- خانواده، و ۲۱ درصد تغییرات استرس شغلی، و ۲۶ درصد تغییرات خودتسلط یابی را زیر مقیاس تداخل خانواده- کار تبیین می کند.

هم چنین وزن β بدست آمده نشان می‌دهد به ازای هر واحد تغییر در تداخل کار- خانواده، ۰/۴۶ واحد تغییر در جهت عکس در حمایت سازمانی ادراک شده، و به ازای هر واحد تغییر در تداخل خانواده- کار، ۰/۴۶ واحد تغییر در استرس شغلی و ۰/۵۱ واحد تغییر در جهت عکس در متغیر خودتسلط یابی حاصل می‌شود.

بحث و نتیجه گیری

نتایج این پژوهش نشان می‌دهد که تداخل کار- خانواده در کارکنان اقماری از سطح میانگین جامعه بیشتر می‌باشد. در تبیین این یافته می‌توان گفت به دلیل این که محل کار کارکنان اقماری از محل زندگی آن‌ها فاصله دارد این کارمندان- که مجبور هستند در مدتی که در مناطق با الگوی کار اقماری کار می‌کنند دور از خانواده به سر برند- احساس می‌کنند که مسایل کاری آن‌ها سبب شده است نقش‌های خانوادگی را به درستی انجام ندهند؛ چرا که به ویژه به لحاظ زمانی، در طول مدتی که کار می‌کنند از انجام وظایفی که در خانه به طور معمول برای آن‌ها تعریف شده است ناتوان هستند. این فشار می‌تواند از جانب خود شخص وارد شود که به آن اجبارهای خود[1] گویند و یا فشارهای عینی یا ادراک شده‌ای باشد که فرد از جانب محیط پیرامونش احساس می‌کند (کان، ولف، کوئین، اسنوک و روزنتال[2]، ۱۹۶۴). از سویی دیگر نتایج این تحقیق از پایین بودن سطح تداخل خانواده- کار در کارکنان اقماری خبر می‌دهد. با وجود نیازی که کار اقماری برای دور بودن از خانواده دارد منطقی به نظر می‌رسد که نیازمندی‌های خانوادگی نمی‌توانند در کار دخالت کنند؛ چرا که نیازمندی‌های خانوادگی مثل خانه‌داری یا مراقبت از فرزندان (یانگ، چن و زو[3]، ۲۰۰۰) با نیازمندی‌های مرتبط با کار اقماری-کار دور از محل زندگی متناسب نیستند.

این یافته از آن جهت قابل توجه است که علی رغم این که همبستگی بین تداخل کار- خانواده با تداخل خانواده-کار بالاست (۰/۴۴) اما میانگین تداخل خانواده-کار در کارکنان اقماری به طور معناداری پایین‌تر از میانگین فرضی جامعه است. این یافته ما را به این تبیین احتمالی رهنمون می‌سازد که افرادی که در مسوولیت‌های کاری و خانوادگی احساس تداخل می‌کنند، این فشار را از هر دو سوی کار و خانواده ادراک می‌کنند؛ علی رغم این که می‌دانند این مسوولیت‌های کاری است که با فشار نامتعارف خود به زندگی خانوادگی آن‌ها لطمه وارد کرده است. به تعبیری دیگر یک حالت سرریزشدگی از ادراک تداخل کار- خانواده به ادراک فرد از این که مسوولیت‌های خانوادگی در کار ایجاد خلل می‌کنند، اتفاق می‌افتد که می‌تواند سبب هم‌افزایی نیز گردد و فرد را قویاً به این احساس برساند که تنهاست و ادراک حمایت اجتماعی نیز در او کاهش یابد؛ چرا که نه کار و نه خانواده قادر به درک وضعیّت او نیستند.

همچنین یافته‌های پژوهش نشان می‌دهند کارکنان اقماری در حمایت سازمانی ادراک شده و

---

[1] . own forces
[2] . Kahn, Wolfe, Quinn, Snoek & Rosenthal
[3] . Yang, Chen & Zou

خودتسلط‌یابی نیز از میانگین جامعه نمرهٔ بالاتری کسب کرده‌اند. با توجه به موارد حمایتی، پاداش و مزایایی که شرکت برای کارکنان اقماری فراهم می‌کند و همچنین امکانات تفریحی متنوعی که در محل کار اقماری برای این کارکنان در نظر گرفته شده است- با وجود این که کار در مناطق اقماری ممکن است چندان مطلوب به نظر نرسد (برای مثال، تانگ[1]، ۱۹۸۱؛ شافر، هریسون، گریگن، بلک وفرزاندی[2]، ۲۰۰۶) - اما این کارکنان احساس می‌کنند که سازمان به آن‌ها و شرایطشان که با الگوهای معمول مکانی کار متفاوت است توجه داشته و از آنان حمایت می‌کند. یک تبیین احتمالی برای بالا بودن خودتسلط‌یابی در این کارکنان، علی رغم وجود تداخل‌ها خانوادگی و مشکلات دیگر، توجیه پس از تصمیم است. بر طبق نظریهٔ ناهماهنگی شناختی[3] (فستینگر[4]، ۱۹۵۷)، می‌توان گفت این کارکنان زمانی که علی رغم آگاهی از این که کار اقماری مشکلات خاصّی را به دنبال دارد، به کار ادامه می‌دهند خود را توجیه کرده و سعی می‌کنند از طریق یافتن اطلاعات تأییدکنندهٔ تصمیم خویش احساس اطمینان و تسلط خود را بر موقعیّت افزایش دهند (الریخ، گاتمن، شونباخ و میلز[5]، ۱۹۵۷). در نتیجه این افراد ادراکی را مبنی بر این که انتخاب آن‌ها بهترین انتخاب ممکن بوده است پرورش می‌دهند که لزوماً با واقعیت بیرونی منطبق نیست.

با توجه به همبستگی معنادار متغیرهای ملاک پژوهش با تداخل کار- خانواده و تداخل خانواده-کار می‌توان گفت با بالا رفتن تعارض بین دو حیطهٔ کار و خانواده، افراد احساس می‌کنند سازمان با آن‌ها به عنوان یک انسان که نیازهایش برای سازمان اهمیّت دارد، رفتار نمی‌کند و آنان را صرفاً به عنوان وسیله‌ای برای رسیدن به اهداف خودش در نظر گرفته و از آن‌ها سوءاستفاده می‌کند؛ لذا ادراک آن‌ها از حمایت سازمانی کاهش می‌یابد. از سویی دیگر تعارض بین کار و خانواده می‌تواند باعث شود استرس شغلی به دلیل این که فرد منابع محدودی از انرژی دارد و خواسته‌های این دو حیطه را بیش از توانایی‌های خود احساس می‌کند؛ ایجاد شود، چرا که استرس شغلی زمانی ایجاد می‌شود که نیروها و فشارهای روانی و اجتماعی به شکل رخداد یا موقعیت‌های خاص، تعادل شخص را بر هم زند (آزاد مرزآبادی، طرخورانی، امامی خوانساری، ۱۳۸۶)؛ لذا با توجه به نظریهٔ تقاضا- منابع شغلی (بیکر، دمروتی، دی بوئر و شافلی[6]، ۲۰۰۳b؛ بیکر، دمروتی، تاریس، شافلی و اسکروس، دمروتی، ۲۰۰۳c؛ دمروتی، بیکر، ناچرینر و شافلی،

[1]. Tung
[2]. Shaffer, Harrison, Gregeren, Black & Ferzandi
[3]. cognitive dissonance
[4]. Festinger
[5]. Ehlrich, Guttman, Schonbach & Mills
[6]. Bakker, Demerouti, De Boer and Schaufeli

۲۰۰۱a؛ دمروتی، بیکر، دی یونگ، یانسن و شافلی، ۲۰۰۱b) با افزایش تداخل تقاضاهای کار و خانواده فرد بین تقاضاهای شغلی و منابعی که شغل برای برآورده کردن این انتظارات برای فرد فراهم می‌کند احساس عدم تعادل می‌کند که این عدم تعادل منجر به استرس می‌شود. در تبیین رابطهٔ تعارض کار– خانواده و خودتسلط‌یابی باید گفت با افزایش تداخل‌ها نیازمندی‌های این دو حیطه با هم، فرد احساس تسلط خود را بر برون دادها و نتایج زندگی شخصی‌اش از دست می‌دهد. این مسئله نوعی درماندگی آموخته شده (مایر، سلیگمن، سولومون[1]، ۱۹۶۹) را برای فرد به همراه دارد که منجر می‌شود فرد پس از مدّتی نه تنها احساس عدم کنترل روی زندگی‌اش داشته باشد بلکه به این احساس نیز برسد که هر قدر تلاش کند هم نمی‌تواند روی مسائل متفاوت زندگی‌اش تسلط یافته و آن‌ها را کنترل کند؛ بدین ترتیب حس خودتسلط‌یابی وی با سرعت فزاینده‌ای تحلیل می‌رود.

نتایج تحلیل رگرسیون گام به گام به منظور پیش بینی متغیرهای ملاک پژوهش نشان داد که تداخل کار– خانواده توانایی تبیین ۲۲ درصد از واریانس حمایت سازمانی ادراک شده توسط کارکنان را دارا می‌باشد و با کاهش هر واحد از تداخل کار– خانواده می‌توان پیش بینی کرد ۰/۴۶ به ادراک حمایت سازمانی در کارکنان اضافه می‌شود و فرضیهٔ اول پژوهش تأیید می‌شود. آیکن و اسکین[2] (۲۰۰۵) نیز در تحقیق خود به این نتیجه رسیدند که حمایت سازمانی ادراک شده با تعارض کار– خانواده رابطهٔ منفی دارد اما با تداخل خانواده– کار رابطهٔ معناداری ندارد. در تحلیل رگرسیون گام به گام استرس شغلی، تداخل خانواده– کار وارد می‌شود و توانایی تبیین ۲۱ درصد از واریانس استرس شغلی را به دست می‌دهد. وزن رگرسیونی هم نشان می‌دهد با کاهش هر واحد از تداخل خانواده– کار، ۰/۴۶ از مقدار استرس شغلی نیز کاسته می‌شود که نشان می‌دهد در فرضیهٔ سوم، این تداخل خانواده– کار است که توان پیش بینی استرس شغلی را دارد. در تبیین این یافته می‌توان گفت با ادراک این مسئله که وظایف خانوادگی در مسوولیت‌های کاری فرد اخلال ایجاد می‌کند فرد احساس می‌کند نمی‌تواند وظایف کارش را به درستی انجام دهد. مردان ممکن است احساس کنند که شغل آن‌ها به دلیل درگیری آن‌ها در مسایل خانوادگی مورد تهدید قرارگرفته است و یا درگیری آن‌ها در زندگی روزمرهٔ خانوادگی، عواملی در شغل که آن‌ها از آن متنفر هستند را برجسته کند که نتیجه‌اش استرس شغلی است (استووارت[3]، ۱۹۹۰). همچنین با توجه به نظریهٔ حفظ منابع هوب فول، با افزایش درگیری فرد در حیطهٔ خانواده، فرد توانایی برآورده سازی

---

[1] . Maier, Seligman & Solomon
[2] . Aycan & Eskin
[3] . Stewart

ملزومات شغل را-که در دنیای پرشتاب امروزی نیازمند تلاش مستمر است- از دست می‌دهد؛ لذا واکنش وی به این مسئله می‌تواند افزایش استرس کاری باشد.

تداخل خانواده- کار همچنین توانایی تبیین ۲۶ درصد از واریانس خودتسلط‌یابی را در تحلیل رگرسیون گام به گام نشان می‌دهد و با کاهش هر واحد از تعارض خانواده-کار پیش بینی می‌شود ۰/۵۱ به خودتسلط‌یابی فرد اضافه گردد که تأیید کنندهٔ فرضیهٔ دوم است. در تبیین این یافته می‌توان گفت با افزایش مداخلات خانواده در حیطهٔ کاری فرد، احساس عدم کنترل بر جریاناتی که زندگی فرد را راهبری می‌کنند به فرد دست می‌دهد. در حقیقت فرد احساس می‌کند توان کنترل نتایج مرتبط با زندگی خود را از دست داده است و به نوعی عدم تعادل بین دو حیطهٔ کار و خانواده را به سایر حیطه‌های زندگی شخصی تعمیم می‌دهد. به تدریج فرد به یک درماندگی خود آموخته شده می‌رسد که ثمره‌اش به وجود آمدن این دیدگاه است که تلاش‌های وی در رابطه با زندگی شخصی‌اش تأثیری بر آن‌ها ندارد؛ مسئله‌ای که به کاهش احساس خودتسلط‌یابی در فرد منجر می‌گردد.

از آن جا که پژوهش حاضر، اعتبار افتراقی دو نوع تعارض کار- خانواده و خانواده- کار در پیش بینی حمایت سازمانی ادراک شده، استرس شغلی و خودتسلط‌یابی را نشان داد؛ این امر می‌تواند بر لزوم مشخص ساختن سایر سازه‌هایی که به صورت افتراقی تحت تأثیر این دو نوع تعارض مستقل ولی مرتبط با یکدیگر تبیین می‌شوند برای پژوهشگران آتی تأکید کند. از طرفی دیگر یافتهٔ کاربردی پژوهش حاضر برای مدیران ارشد تصمیم گیرنده در صنایع، آن است که برنامه‌هایی را به منظور کاهش تعارض کار- خانواده به ویژه برای کارکنان اقماری در نظر بگیرند. برای مثال، مدیران ارشد می‌توانند در تعارض‌هایی که از به عهده گرفتن نقش‌های مکمل در سازمان ایجاد می‌شود با کارکنان خویش مشورت کنند و در دادن مسوولیت‌های کاری، مسایل مرتبط با تعارض کار- خانواده و پیامدهای آن را در نظر بگیرند. کارکنانی که دریابند مدیران آن‌ها به یک خانوادهٔ سالم اهمیّت می‌دهند، احساسی از حمایت سازمانی خواهند داشت. برای مثال، در شرکت اتومبیل سازی سایپا، داورزنی (۱۳۸۷ و ۱۳۸۸) از خانوادهٔ کارکنان شرکت سایپا دعوت کرد که در یک تور خانواده در شرکت حضور یابند و از نزدیک با دشواری‌های مشاغل همسرانشان آشنایی پیدا کنند. نتایج این پژوهش نشان داد که فشارها درون خانواده کاهش یافت و تداخل خانواده- کار به سطحی پایین‌تر رسید که بر طبق پژوهش حاضر می‌تواند استرس شغلی را نیز کاهش و خودتسلط‌یابی را افزایش دهد.

منابع

آزاد مرز آبادی، اسفندیار؛ طرخورانی، حمید؛ امامی خوانساری، نسرین(۱۳۸۶). بررسی استرس‌های شغلی گروهی از کارکنان سپاه. *طب نظامی*، (۱)۹، ۲۲-۱۵.

حسینی، محمود(۱۳۸۸). *مصاحبۀ کیفی حضوری با رییس واحد آموزش شرکت ملی گاز ایران*. گزارش کارآموزی. تایید شده توسط دانشگاه اصفهان.

داورزنی، س(۱۳۸۷و ۱۳۸۸). *تأثیر تورهای خانواده بر کاهش تعارض‌های درون خانواده شرکت اتومبیل سازی سایپا*. واحد تحقیقات.

شوشتری، فاطمه(۱۳۸۴). *بررسی رابطۀ بین ادراک سر و صدا با عواطف، سرزندگی و فشار روانی در کارکنان مشاغل اداری و صنعتی مجتمع فولاد مبارکۀ اصفهان*. پایان نامۀ کارشناسی ارشد. دانشکدۀ علوم تربیتی و روان شناسی دانشگاه اصفهان.

فاتحی زاده، م(۱۳۸۴). بررسی رابطۀ عوامل قبل از ازدواج با رضایت زناشویی خانواده‌های شهر اصفهان. *فصلنامۀ خانواده و پژوهش*. شماره اول، سال دوم.

عریضی و گل پرور(۱۳۸۶). *حمایت سازمانی ادراک شده در بین کارکنان شرکت پخش فرآورده‌های نفتی ایران*. طرح مصوب معاونت پژوهشی دانشگاه اصفهان.

Adams, G. A., King, L. A.,& King, D.W. (1996). Relationships of job and family involvement, family social support, and work-family conflict with job and life satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 81, 411-420.

Allen, T. D., Herst, D. E., Bruck, C. S., & Sutton, M. (2000). Consequences associated with work-to-family conflict: A review and agenda for future research. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5, 278– 308.

Allen, T. D. (2001). Family-supportive work environments: The role of organizational perceptions. *Journal of Vocational Behavior*, 58, 414–435.

Aycan, Zeynep, Eskin, Mehmet.(2005). Relative Contributions of Childcare, Spousal Support, and Organizational Support in ReducingWork–Family Conflict for Men andWomen: The Case of Turkey. *Sex Roles*, Vol. 53, Nos. 7/8, 453-471.

Bakker, A.B., Demerouti, E., De Boer, E. and Schaufeli, W.B. (2003b), “Job demands and job resources as predictors of absence duration and frequency”, *Journal of Vocational Behavior*, Vol. 62, pp. 341-56.

Bakker, A.B., Demerouti, E., Taris, T., Schaufeli, W.B. and Schreurs, P. (2003c), “A multi-group analysis of the Job Demands-Resources model in four home care organizations”, *International Journal of Stress Management*, Vol. 10, pp. 16-38.

Behson, S. J. (2002). Which dominates? The relative importance of work-family organizational support and general organizational context on employee outcomes. *Journal of Vocational Behavior*, 61, 53–72.

Bowen, G. L. (1998), “Effects of leader support in the work unit on the relationship between work spillover and family adaptation”. *Journal of Family and Economic Issues*, 19 (1), 25-52.

Boyar, S. L., Maertz, C. P., Mosley, D. C, & Carr, J. C. (2008). The impact of work/family demand on work-family conflict. *Journal of Managerial Psychology*, 23, 215-235.

Byron, K. (2005). A meta-analytic review of work-family interference and its antecedents. *Journal of Vocational Behavior*, 67, 169–198.

Burke, Peter J.(1980). "The Self: Measurement Require-ments from an Interactionist Perspective*." Social Psychology Quarterly***,** 43:18-29.

Carlson, D. S. (1999). Personality and role variables as predictors of three forms of work-family conflict**.** *Journal of Vocational Behavior*, 55, 236-253.

Crouter, A. (1984). Spillover from family to work: The neglected side of the work-family interface. *Human Relations*, 37, 425–552.

Demerouti, E., Bakker, A.B., Nachreiner, F. and Schaufeli, W.B. (2001a), “The job demands-resources model of burnout*”, Journal of Applied Psychology*, Vol. 86, pp. 499-512.

Demerouti, E., Bakker, A.B., De Jonge, J., Janssen, P.P.M. and Schaufeli, W.B. (2001b), “Burnout and engagement at work as a function of demands and control”, *Scandinavian Journal of Work, Environment and Health,* Vol. 27, pp. 279-86.

Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., & Sowa, D. (1986). Perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 71, 500–507.

Ehlrich, D., Guttman, I., Schonbach, P., & Mills, J.(1957). Postdecision exposure to relevant information, *Journal of Abnormal and social Psychology*, 57, 98-102.

Festinger, L.(1957*). A theory of cognitive dissonance*. Stanford, CA: Stanford University Press.

Fields, D. (2002**)**. *Taking the Measure of Work: A Guide to Validated Scales for Organizational Research and Diagnosis.* Sage Publications, Thousand Oaks, CA.

Ford, M. T., Heinen, B. A., & Langkamer, K. L. (2007). Work and family satisfaction and conflict: A meta-analysis of cross-domain relations**.** *Journal of Applied Psychology*, 92, 57–80.

Frone, M., Russell, M., & Barnes, G. (1996) Work-family conflict, gender, and health related outcomes: a study of employed parents in two community samples. *Journal of Occupational Health Psychology*, 1(1), 57-69.

Frone, M. R. (2003). Work-family balance. In J. C. Quick & L. E. Tetrick (Eds.), *Handbook of occupational health psychology* (pp. 143–162). Washington, DC: American Psychological Association.

George, J. M., Reed, T. F., Ballard, K. A., Colin, J., & Fielding, J. (1993).Contact with AIDS patients as a source of work-related distress: Effects of organizational and social support*. Academy of Management Journal*, 36, 157–171.

Grandey, A. A., & Cropanzano, R. (1999). The conservation of resources model applied to work-family conflict and strain. *Journal of Vocational Behavior*, 54, 350-370.

Grzywacz, J. G., & Bass, B. L. (2003). Work, family, and mental health: Testing different models of work– family fit. *Journal of Marriage and Family*, 65, 248–262.

Hepburn, C. G., & Barling, J. (1996). Eldercare responsibilities, interrole conflict, and employee absence: A daily study. *Journal of Occupational Health Psychology*, 1,311-318.

Herleman, H. A., Britt, T. W., Hashima, P. Y.(2008). Ibasho and the adjustment, satisfaction, and well-being of expatriate spouses. *International Journal of Intercultural Relations*. 32 ,282–299.

Hill, E. J. (2005). Work-family facilitation and conflict, working fathers and mothers, work-family stressors and support. *Journal of Family Issues*, 26, 793–819.

Hobfoll, S. E. (1989). Conservation of resources: A new attempt at conceptualizing stress**.** *American Psychologist*, 44, 513–524.

Hsiang Huang, Y., Hammer, L. B.,Neal, M. B., Perrin, N. A.(2004). The relationship between work-to family conflict and family-to-work conflict: A longitudinal study. *Journal of Family and Economic Issues*, Vol. 25(1), 79-100.

Jansen, N.W., Kant, I., Kristensen, T.S., & Nijhuis, F,J. (2003). Antecedents and consequences of work-family conflict: a prospective cohort study. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 45(5), 479-491.

Kahn, R. L., Wolfe, D., Quinn, R., Snoek, J. D., & Rosenthal, R. A.(1964). *Organizational stress: Studies in role conflict and ambiguity*. New York: Wiley.

Kopelman, R. E., Greenhaus, J. H., & Connolly, T. F. (1983). A model of work, family, and inter role conflict: A construct validation study. *Organizational Behavior and Human Performance*, 32, 198-215.

Korabik, k., Lero, d.s., & Ayman, r. (2003). A multi-level approach to cross cultural work-family research: A micro and macro perspective. *International Journal of Cross Cultural Management*, 3, 289-303.

Kossek, E. E., & Ozeki, C. (1998). Work-family conflict, policies, and the job-life satisfaction relationship: A review and directions for organizational behavior-human resources research. *Journal of Applied Psychology*, 83, 139–149.

Lambert, E. G., Hogan, N. L., Camp, S. D., & Ventura, L. A. (2006). The impact of work-family conflict on correctional staff: A preliminary study. *Criminology & Criminal Justice: An International Journal*, 6, 371-387.

Luk, D. M., & Shaffer, M. A. (2005). Work and family domain stressors and support: Within and cross-domain influences on work-family conflict**.** *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 78, 489 - 508.

Maier, S. F., Seligman, M. E. P., & Solomon, R. L.(1969**).** *Pavlovian fear conditioning and learned helplessness: Effects of escape and avoidance behavior of (a) CS-US contingency and (b) the independence of the US and voluntary responding*. In B. A. Campbell and R. Church (Eds.), Punishment. New York: Appleton-Century- Crofts.

Marshall, Grant N.; Lang, Eric L.(1990). Optimism, self-mastery, and symptoms of depression in women professionals. *Journal of Personality and Social Psychology*, 59(1), 132-139.

Near, J., Rice, R., & Hunt, R. (1980). The relationship between work and non work domains: A review of empirical research**.** *Academy of Management Review*, 5, 415– 429.

Pearlin, L. I., Schooler, C.(1978). The structure of coping. *Journal of Health and Social Behavior*, 19. 2-21.

Pearlin, Leonard I., Lieberman, Morton, Menaghan, Elizabeth and Mullan, Joseph(1981). "The Stress Process**.**" *Journal of Health and Social Behavior* 22:337-56.

Perry-Jenkins, M., Repetti, R., & Crouter, A. C. (2000). Work and family in the 1990s. *Journal of Marriageand Family*, 62, 981–998.

Shaffer, M. A., Harrison, D. A., Gregeren, H., Black, J. S., & Ferzandi, L. A. (2006). You can take it with you: Individual differences and expatriate effectiveness. *Journal of Applied Psychology*, 91, 109–125.

Shore, L. M., & Shore, T. H. (1995). Perceived organizational support and organizational justice. In R. S. Cropanzano & K. M. Kacmar (Eds.), *Organizational politics, justice, and support: Managing the social climate of the workplace* (pp. 149–164). Westport, CT: Quorum.

Staines, G. L. (1980). Spillover versus compensation: A review of the literature on the relationship between work and nonwork**.** *Human Relations*, 33, 1 1 1-129.

Stewart, Carol Lynn.(1990**).** *Job stress, Burnout and work-family conflict.* A dissertation submitted in partial satisfaction of the requirements for the degree of Doctoral of Philosophy in Psychology. University of California.

Takeuchi, R., Yun, S., & Tesluk, P. E. (2002). An examination of crossover and spillover effects of spousal and expatriate cross-cultural adjustment on expatriate outcomes. *Journal of Applied Psychology*, 87(4), 655–666.

Tung, R. L.(1981). *Selection and training of personnel for overseas assignments.* Columbia Journal of World Business, 16(1), 68-78.

Turner, R. J., & Noh, S. (1988). Physical disability and depression: A longitudinal analysis. *Journal of Health and Social Behavior*, 29, 23–37.

Wei, F., Ying, F., Wu, L.(2009). The stressors in professional women's work-family conflict: A chinese study**.** *Canadian Social Science*, Vol.5 No.3 ,62-67.

Yang, Nini., Chen, Chao. c., Zou, Yimin.(2000). Sources of work-family conflict: A sino-U. S. comparison of the effects of work and family demands. *Academy of Management Journal*, Vol. 43, No. 1, 113-123.